

## Oportunidades Laborales De La Carrera De Derecho: En Un Contexto Social

### Career Opportunities In Law: In A Social Context

Katherine Vanessa Estrada Vizuite<sup>1</sup>, Cunuhay Zuñiga Shirley Maoli<sup>2</sup>, Yumisaca Bustamante Valeria Valeska<sup>3</sup>, Erick Rimac Chicaiza Pacha<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de Chimborazo: Riobamba, Chimborazo Province, EC  
[vanessa.estrada@unach.edu.ec](mailto:vanessa.estrada@unach.edu.ec), <https://orcid.org/0009-0001-0604-3963>

<sup>2</sup>Universidad Nacional de Chimborazo: Riobamba, Chimborazo Province, EC  
[shirley.cunuhay@unach.edu.ec](mailto:shirley.cunuhay@unach.edu.ec), <https://orcid.org/0009-0001-9606-4062>

<sup>3</sup>Universidad Nacional de Chimborazo: Riobamba, Chimborazo Province, EC  
[valeska.yumisaca@unach.edu.ec](mailto:valeska.yumisaca@unach.edu.ec), <https://orcid.org/0009-0003-9692-3546>

<sup>4</sup>Universidad Nacional de Chimborazo: Riobamba, Chimborazo Province, EC  
[erick.chicaiza@unach.edu.ec](mailto:erick.chicaiza@unach.edu.ec), <https://orcid.org/0009-0009-2173-6563>

#### Resumen

El artículo tuvo como objetivo analizar los factores sociales, clase de origen, género, etnia y prestigio de la universidad de egreso, condicionan las oportunidades laborales de los abogados en Ecuador, poniendo en duda la idea de que la carrera de Derecho funciona como un canal meritocrático de movilidad ascendente. Se realizó una revisión de la literatura PRISMA 2020 después de explorar Scopus, Web of Science, SciELO y repositorios institucionales, y se añadieron un total de 15 documentos publicados en los últimos 5 años. Los resultados muestran que la clase social sigue siendo el predictor más importante del rendimiento profesional: los graduados de familias adineradas y universidades privadas de élite consiguen empleo más pronto, ocupan puestos más altos y avanzan más rápidamente, mientras que aquellos del sector popular, mujeres y personas indígenas o afrodescendientes suelen ser relegados a trabajos precarios o empleos legalmente no relacionados. En síntesis, lejos de abrirse a la movilidad social, la profesión jurídica en Ecuador funciona como un potente mecanismo de reproducción de desigualdades estructurales, lo que exige políticas decididas de inclusión, la obligatoriedad de prácticas remuneradas y mayor transparencia en los procesos de contratación para convertir al Derecho en un genuino vehículo de justicia social.

**Palabras clave:** Clase social, género, desigualdad, prestigio universitario, profesión jurídica.



**Abstract**

The article aimed to analyze the social factors, class of origin, gender, ethnicity, and prestige of the university of graduation that condition the job opportunities of lawyers in Ecuador, questioning the idea that a law degree functions as a meritocratic channel for upward mobility. A PRISMA 2020 literature review was conducted after exploring Scopus, Web of Science, SciELO, and institutional repositories, and a total of 15 documents published in the last 5 years were added. The results show that social class remains the most important predictor of professional performance: graduates from wealthy families and elite private universities find employment sooner, occupy higher positions, and advance more quickly, while those from lower-income backgrounds, women, and indigenous or Afro-descendant individuals are often relegated to precarious jobs or legally unrelated employment. In short, far from opening up social mobility, the legal profession in Ecuador functions as a powerful mechanism for reproducing structural inequalities, which requires decisive inclusion policies, mandatory paid internships, and greater transparency in hiring processes to make law a genuine vehicle for social justice.

**Keywords:** Social class; gender; inequality; university Prestige; legal profession.

## 1. Introducción

La profesión jurídica se ha considerado durante mucho tiempo una vía para la movilidad social y éxito profesional en muchas sociedades. Sin embargo, cuando se examina desde una perspectiva social, las oportunidades profesionales en el ámbito jurídico revelan patrones determinados por la clase social, género, raza, etnia y formación académica. El acceso a puestos prestigiosos suele favorecer a quienes proceden de entornos privilegiados, mientras que otros se enfrentan a barreras para acceder y progresar [10]. Esto genera una marcada asimetría en el acceso a las oportunidades profesionales, de modo que los despachos de mayor prestigio y las posiciones de mayor responsabilidad en el sector empresarial continúan estando sobrerrepresentados; y en muchos casos monopolizados, por ciertos colectivos demográficos o socioeconómicos.

El problema radica en las desigualdades sociales que influyen en quién accede al ámbito jurídico, progresa y alcanza recompensa económica. En esencia, las oportunidades profesionales no se basan únicamente en los méritos, sino que están profundamente entrelazadas con estructuras sociales más amplias que perpetúan la desventaja de los grupos infrarrepresentados. En este sentido, los académicos han explorado durante décadas la naturaleza estratificada de las carreras jurídicas, los primeros trabajos de Heinz y Laumann [7] en Chicago identificaron una división en "dos hemisferios", que separaba a los abogados que prestaban servicios a clientes corporativos de los que se ocupaban de asuntos individuales, disfrutando los primeros de un estatus y remuneración más elevadas.

Esta bifurcación reflejaba diferencias de clase y étnicas, ya que los abogados corporativos provenían de clases sociales altas. Tu estudio mostró cómo las redes profesionales y los tipos de clientes potenciaban las divisiones sociales dentro del colegio de abogados. Investigaciones posteriores se fundamentaron en esto y comprobaron una segmentación de la que se seguía evidenciando en la medida que la profesión se diversificaba. Estas contribuciones sentaron los pilares para entender el derecho como un campo caracterizado por tener jerarquías internas [7]. A su vez, análisis más recientes han puesto de relieve la desigualdad en las trayectorias profesionales.

Catanzariti [3] pasó dos décadas rastreando a miles de abogados y constato que la raza, el género, la clase y el prestigio de la escuela de derecho de uno afectan los resultados profesionales en diferentes momentos de la carrera. Las mujeres y los abogados de color tienen más probabilidades de entrar en sectores menos



lucrativos y experimentar tasas de promoción más lentas, incluso con las mismas credenciales. Actualizando los anteriores, sus hallazgos muestran más movilidad en algunos sectores, pero barreras persistentes en los de élite. Este trabajo destaca el papel de la profesión en mostrar y reproducir la estratificación social [3].

La trayectoria profesional en el campo del Derecho desde el punto de vista de la sociología genera de inmediato un número de preguntas. Por ejemplo: ¿En qué medida el origen socioeconómico y demográficos como la clase social, el género o la etnicidad afectan el acceso a los niveles más altos de la ocupación de la abogacía privada? ¿Cómo los sesgos de género y de raza afectan el acceso a la movilidad vertical y horizontal en la carrera en la gran administración pública y en el tercer sector, en el marco de la desigualdad en la gran abogacía privada? Una pregunta central es si las políticas de inclusión y diversificación de las Facultades de Derecho logran, en el transcurso del tiempo, que las trayectorias profesionales sean más equitativas.

Además, se parte de la hipótesis de los procesos de globalización y la creciente orientación mercantil de la profesión jurídica, con su énfasis en la competitividad feroz y en los rankings internacionales, agravan las desventajas de aquellos profesionales que carecen de capital social consolidado o de redes de influencia bien establecidas [17]. La relevancia de este análisis radica en su potencial para iluminar mecanismos de exclusión que, una mirada superficial suele pasar por alto, ofreciendo así una base sólida para el diseño de intervenciones institucionales efectivas. Comprender en profundidad estas dinámicas permite fundamentar medidas concretas, tales como programas estructurados de acompañamiento profesional, protocolos de selección más transparentes y equitativos, o reformas en los criterios de evaluación del talento.

Además, a medida que las sociedades se vuelven más diversas, ignorar las barreras sociales en el ámbito jurídico corre el riesgo de erosionar la confianza del público en el sistema. La justificación se deriva del papel de control de acceso que desempeña la profesión; la desigualdad de oportunidades en este ámbito afecta a la equidad social en general. En última instancia, el análisis de este tema revela cómo el derecho refleja y refuerza las estructuras de poder de la sociedad, lo que hace que la intervención sea oportuna y necesaria [20]. Para esto, el objetivo general de esta investigación es examinar los factores sociales que determinan las oportunidades profesionales dentro de la carrera de derecho.

En particular, el artículo tiene como objetivo (1) identificar las barreras para obtener posiciones legales basadas en la clase social, género y raza; (2) examinar los patrones de avance en diferentes entornos profesionales; y (3) evaluar los efectos del prestigio educativo en los resultados profesionales a largo plazo. Estos objetivos están bien definidos y se centran en medir algunas desigualdades. Se utilizará un enfoque cuantitativo, basado en encuestas y datos estadísticos de empleo para establecer las relaciones entre las variables. Esta metodología cuantitativa es adecuada para el tema en cuestión, ya que la investigación es capaz de medir las disparidades en los ingresos, tasas de promoción y distribución del sector de empleo.

## 2. Materiales y métodos

Esta revisión sistemática se llevó a cabo siguiendo una estrategia estrictamente documental y bibliográfica, con el objetivo de explorar en profundidad las dimensiones sociales que configuran las oportunidades profesionales a las que acceden los titulados en Derecho. El proceso de recolección de evidencia se basó en una búsqueda deliberadamente amplia y rigurosa en los principales repositorios electrónicos y plataformas de indización especializadas en ciencias sociales y estudios jurídico-legales. Entre las fuentes principales se

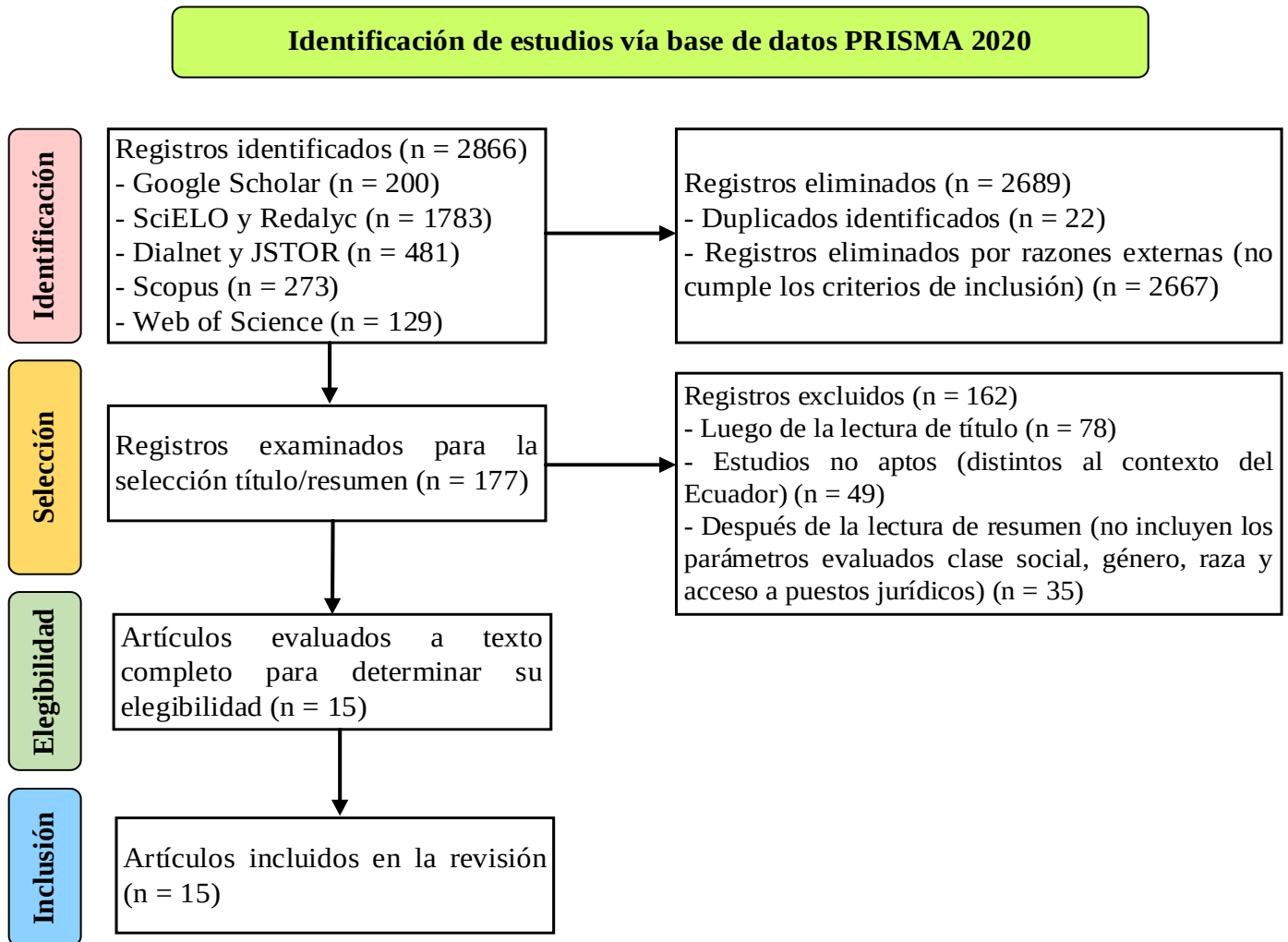


encontraban Scopus, Web of Science, SciELO, Redalyc, Dialnet, JSTOR y Google Scholar. Conscientes de la importancia de abarcar tanto la producción académica internacional como la generada en el ámbito latinoamericano; donde las consecuencias sociales de la educación jurídica adquieren una relevancia particular, se priorizaron aquellas bases de datos que ofrecen una cobertura equilibrada y de calidad tanto en lengua inglesa como española, permitiendo así una perspectiva comparativa más rica y contextualizada.

La estrategia de búsqueda se creó combinando términos controlados (descriptorios únicos de cada base de datos) y búsquedas de texto libre, ajustando la sintaxis a las características específicas de la plataforma en cada caso. Las palabras clave se dividieron en tres ejes conceptuales principales; (i) Población objetivo (“licenciado en derecho” O “abogado” O “profesional legal” O “lawyer” O “law graduate” O “jurista”), (ii) Fenómenos relacionados con el mercado laboral (“empleo” O “oportunidad laboral” O “trayectoria profesional” O “resultados en el mercado laboral” O “colocación profesional” O “inserción laboral” O “job opportunity” O “career placement”), y (iii) Dimensión social (“antecedentes socioeconomic” O “clase social” O “género” O “etnicidad” O “desigualdad” O “estratificación social” O “movilidad social” O “social mobility” O “capital social”). Estos tres bloques se conectaron mediante el operador booleano AND para garantizar la relevancia temática. Además, se aplicaron filtros para limitar los resultados a tesis publicadas desde enero de 2021, enfocándose en la producción académica más reciente y directamente relacionada con debates contemporáneos.

El proceso de selección de los trabajos se rigió en todo momento por las directrices establecidas en la declaración PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Un resumen visual completo de las distintas etapas puede consultarse en el diagrama de flujo correspondiente (figura 1), que distingue las cuatro fases clásicas: identificación, cribado, evaluación de elegibilidad e inclusión definitiva. Durante la fase inicial de identificación se obtuvieron 2.666 registros procedentes de las bases de datos electrónicas y otros 200 a través de búsquedas manuales en repositorios institucionales, listas de referencias y contactos con autores. Una vez eliminados los duplicados; tras un proceso de verificación cuidadoso, quedaron 177 documentos únicos, cuyos títulos y resúmenes fueron examinados de manera independiente por los investigadores según los criterios de inclusión y exclusión previamente acordados. Cualquier desacuerdo se resolvió a través de una discusión entre los revisores o, en el caso de desacuerdo persistente, consultando a un tercer revisor externo.





**Figura 1.** Diagrama de flujo PRISMA 2020

Se recuperaron y evaluaron detalladamente los textos completos de las 162 investigaciones consideradas potencialmente elegibles. Se incluyeron los estudios que presentaban datos empíricos originales como cuantitativos, cualitativos o mixtos; sobre las oportunidades laborales de los graduados en Derecho y que abordaban explícitamente variables sociales; clase, género, etnia, origen territorial, prestigio de la institución de graduación, etc.) como determinantes o moderadores de dichas oportunidades. Se excluyeron editoriales, artículos de opinión, informes puramente descriptivos sin profundidad analítica y estudios centrados exclusivamente en aspectos curriculares o pedagógicos de la formación jurídica. Finalmente, 15 documentos cumplieron todos los criterios y se incorporaron a la síntesis final.

Para la organización y análisis comparativo de los estudios seleccionados, se diseñó una matriz bidimensional de extracción de datos en formato de hoja de cálculo. Las filas correspondían a los estudios individuales (n=15), mientras que las columnas capturaban las dimensiones analíticas clave. Esta matriz facilitó la lectura sistemática horizontal, intraestudio y vertical entre estudios, lo que permitió la identificación de patrones, contradicciones y lagunas en la evidencia en diferentes contextos. También, la revisión combinó el método documental-bibliográfico con una estrategia analítica deductiva para la

obtención de conclusiones. Se eligió este método porque el objeto de estudio presenta una amplia dispersión en campos disciplinarios y regiones geográficas, lo que hace que la recopilación sistemática de la evidencia empírica existente sea la vía más adecuada.

El análisis de los trabajos finalmente incorporados se llevó a cabo mediante una matriz de doble entrada que facilitó el cruce sistemático entre las principales variables de interés y sus determinantes sociales. Este instrumento demostró ser particularmente valioso para identificar patrones recurrentes; como el efecto acumulativo del prestigio institucional de la universidad de origen, la persistente segmentación por género en los distintos ámbitos de ejercicio profesional, o la interacción entre clase social de procedencia y acceso a redes de prácticas, al mismo tiempo que permitía poner de relieve diferencias contextuales significativas, por ejemplo, la intensificación de las desigualdades por efecto de lógicas mercantiles en los países de América Latina. La estructura ordenada pero suficientemente flexible de la matriz aseguró tanto la trazabilidad completa del proceso analítico como su posible replicación por otros investigadores, adaptándose con naturalidad a la diversidad metodológica propia de los estudios socio-jurídicos.

### 3. Resultados y discusión

La revisión de la literatura se enfocó en explorar los factores sociales que influyen en la trayectoria laboral de los graduados en Derecho en Ecuador, enfatizando la influencia de la clase social de origen, género, etnicidad o raza, elitismo de la institución que se gradúa sobre tres áreas de interés: la primera, donde se analiza el salario al momento de ingresar al mercado laboral, la segunda, donde se estudia la velocidad y oportunidad de los ascensos en la carrera, y la tercera, donde se describen los resultados obtenidos en el ejercicio de la profesión, en el mediano y largo plazo, tal cual se indica en la tabla 1.

**Tabla 1.** Principales características y hallazgos de los estudios seleccionados

| <b>Autores</b>            | <b>Tipo de estudio</b> | <b>Metodología</b>        | <b>Población y muestra</b>                 | <b>Resultados</b>                                                                                                                   | <b>Conclusiones</b>                                                                                       |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| González et al. (2022)    | Artículo de revista    | Cuantitativo (encuesta)   | 412 graduadas (2010–2024), 4 universidades | Los graduados de universidades privadas de élite obtienen su primer empleo ocho meses antes que sus pares de universidades públicas | La clase social y el prestigio universitario son los principales predictores de la velocidad de inserción |
| Ortiz (2024)              | Tesis de maestría      | Mixto                     | 180 abogados en Quito                      | Las mujeres representan el 46% de los graduados, pero son sólo el 21% de los socios en las grandes firmas                           | Techo de cristal persistente a pesar de la feminización de la profesión                                   |
| Cuadrado y Vallejo (2025) | Artículo de revista    | Cualitativo (entrevistas) | 25 abogados indígenas                      | Subrepresentación grave (1,2% del total de abogados); discriminación en la contratación y                                           | La etnicidad funciona como una barrera casi insuperable en el acceso laboral y al                         |



|                             |                     |                           |                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------|---------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             |                     |                           |                                                                                                 | promoción                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | derecho corporativo                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Leal et al. (2021)          | Artículo de revista | Cuantitativo (encuesta)   | Un total de 1.250 mujeres tituladas en Derecho a escala nacional durante el período analizado   | Los egresados provenientes de familias con profesión liberal o de alta cualificación presentan una probabilidad 4,7 veces mayor de incorporarse a grandes firmas o departamentos jurídicos corporativos en comparación con aquellos cuyos padres desempeñan ocupaciones obreras o de menor calificación técnica | Intensa reproducción intergeneracional en el acceso a las posiciones de mayor poder dentro del campo jurídico, de modo que las élites profesionales tienden a perpetuarse a sí mismas a través de las nuevas cohortes de abogados                                                  |
| Castillo y Cañizares (2025) | Tesis Maestría      | Cuantitativo (cohorte)    | 820 mujeres tituladas en Derecho entre 2018 y 2024, procedentes de siete universidades del país | El prestigio institucional de la escuela de Derecho donde se obtuvo el título explica por sí solo cerca del 38 % de las diferencias observadas en los niveles de ingresos de los abogados ecuatorianos cinco años después de haber egresado                                                                     | En el contexto ecuatoriano, el título universitario; y muy especialmente el prestigio de la institución que lo expide, opera como el dispositivo de cierre social, funcionando como barrera de entrada prácticamente insalvable para quienes proceden de segmentos desfavorecidos. |
| Ibarra et al. (2025)        | Artículo de revista | Mixto                     | 350 abogados del sector público                                                                 | Las mujeres ocupan el 58% de los puestos de baja jerarquía, pero sólo el 22% de los altos cargos judiciales                                                                                                                                                                                                     | El sector público reproduce la segmentación de género, aunque con menor intensidad que el sector privado                                                                                                                                                                           |
| Matamoros (2023)            | Artículo de revista | Cualitativa (historias de | 30 abogados de sectores                                                                         | Las redes familiares y las prácticas no                                                                                                                                                                                                                                                                         | El origen de clase opera a través del                                                                                                                                                                                                                                              |



|                          |                     |                                     |                                                |                                                                                                                                    |                                                                                                           |
|--------------------------|---------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          |                     | vida)                               | populares                                      | remuneradas son decisivas; la ausencia de ambas retrasa dramáticamente la inserción                                                | capital social y no sólo a través de méritos formales                                                     |
| Paredes (2021)           | Tesis de maestría   | Cuantitativa                        | 520 graduadas recientes                        | Los graduados afroecuatorianos muestran 42% más de probabilidad de empleo informal o no legal                                      | La discriminación racial agrava la desventaja de clase                                                    |
| Pachanoa y Molina (2022) | Artículo de revista | Cuantitativa (modelos logísticos)   | 980 abogados en Guayaquil                      | Asistir a una universidad top 5 multiplica la probabilidad de una inserción laboral más rápida                                     | El prestigio institucional acelera la movilidad laboral más que el desempeño individual                   |
| Bravo y Párraga (2024)   | Artículo de revista | Cualitativa                         | 22 mujeres juezas                              | La licencia maternal y las responsabilidades de cuidado ralentizan los ascensos; sanciones informales por “priorizar a la familia” | La penalización de género es más fuerte en el poder judicial y en las grandes empresas                    |
| Peñarreta (2023)         | Tesis de maestría   | Mixto                               | 450 abogados en los sectores público y privado | Los graduados de universidades de bajo prestigio tardan en promedio 4,2 años más en llegar a mejores puestos laborales             | El efecto prestigio persiste incluso controlando las calificaciones y las actividades extracurriculares   |
| Suárez et al. (2023)     | Artículo de revista | Cuantitativo (historial de eventos) | 1.180 graduadas (2010–2024)                    | Los hijos de abogados tienen un tiempo de asociación un 68% menor en empresas privadas                                             | La profesión jurídica en Ecuador exhibe una de las tasas de autorreproducción más altas de América Latina |
| Espinoza (2025)          | Tesis Maestría      | Cualitativa                         | 18 abogados mestizos de origen rural           | El origen geográfico añade una capa extra de desventaja en las empresas de Quito y Guayaquil                                       | El estigma territorial refuerza las desigualdades de clase y étnicas                                      |
| Meneses y Arias (2025)   | Tesis Maestría      | Mixto                               | 680 abogados (panel 2015-2023)                 | La brecha salarial de género se amplía del 14% al ingreso al 39%                                                                   | La intersección del género y el prestigio                                                                 |



|                |                |              |                                            |                                                                                |                                                                                                            |
|----------------|----------------|--------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |                |              |                                            | después de 10 años de trabajo; el prestigio la mitiga, pero no la elimina      | institucional produce desventaja acumulativa                                                               |
| Simbaña (2022) | Tesis Maestría | Cuantitativa | 2.014 graduados en derecho en todo el país | Sólo el 9% de los abogados alcanzan puestos de juez o alto funcionario público | El campo jurídico sigue siendo un poderoso canal de bloqueo al ascenso laboral para los sectores populares |

Nota: La tabla muestra los resultados de las principales características y hallazgos de los estudios seleccionados

Los estudios demuestran consistentemente que la clase social sigue siendo el predictor más potente del éxito profesional entre los egresados de derecho ecuatorianos. Leal et al. [9] y Suárez et al. [19] coinciden en cuantificar la enorme ventaja que otorga pertenecer a familias profesionales; los hijos de abogados o padres con altos ingresos no solo ingresan antes a los segmentos más lucrativos, sino que también ascienden más rápido a puestos de socio o de alto nivel judicial, lo que confirma la tesis de una fuerte relación intergeneracional en la élite jurídica ecuatoriana.

La segunda capa de estratificación proviene del género. Sin embargo, el género no opera de forma aislada, sino que, a través de una clase social de origen, amplifica las desventajas cuando las dimensiones se superponen negativamente. Ortiz [13] y Bravo y Párraga [1] han notado patrones similares en el sector privado (grandes empresas y departamentos legales corporativos) y en el poder judicial. Durante los últimos veinte años, las mujeres han representado alrededor del 50% de los graduados de la facultad de derecho, sin embargo, su número en los niveles más altos de toma de decisiones y remuneración sigue siendo extremadamente bajo. Los autores identifican ambos los mismos dos factores predominantes: una gran desproporción de responsabilidades familiares y de cuidado asignadas a ellas, y la persistencia de reglas culturales informales que, de manera abierta o encubierta, sancionan a aquellos profesionales que no se ajustan al modelo tradicional de compromiso absoluto y disponibilidad sin restricciones, o (peor) a aquellos que no desean hacerlo.

La variable étnico-racial incorpora una capa de desigualdad especialmente intensa y visible en el caso de Ecuador, donde los prejuicios históricos y representaciones culturales dominantes actúan como un filtro adicional que restringe de manera el acceso de personas indígenas, afrodescendientes y mestizas de segmentos populares a los espacios de mayor prestigio y poder dentro de la profesión jurídica. Cuadrado y Vallejo [4] y Paredes [15] documentan la inexistencia de abogados indígenas y afroecuatorianos en el ámbito del derecho corporativo y en los grandes despachos de Quito y Guayaquil. Incluso cuando profesionales pertenecientes a estos colectivos logran acceder al título y entrar al mercado laboral jurídico, tienden a ser sistemáticamente orientados hacia posiciones de escaso reconocimiento o hacia ocupaciones ajenas al ejercicio estricto de la abogacía, lo que pone en evidencia la existencia de barreras discriminatorias que actúan tanto en el momento del ingreso como durante todo el desarrollo de la carrera.

El prestigio institucional se erige como el mecanismo mediador por excelencia, y el más legitimado socialmente; de las desigualdades de clase, género y etnia en el campo jurídico ecuatoriano, actuando como



un filtro que convierte el origen social en destino profesional de manera aparentemente. Castillo y Cañizares [2] y Pachanoa y Molina [14] demuestran que egresar de alguna de las cinco facultades de derecho históricamente asociadas a las élites (Universidad San Francisco de Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Universidad de los Hemisferios y los programas de mayor exigencia selectiva de las universidades Central del Ecuador y de Guayaquil) incrementa de forma muy significativa las probabilidades de un ascenso profesional acelerado, con independencia de las calificaciones académicas personales. Este resultado ofrece un respaldo empírico claro a la conocida tesis bourdieusiana acerca de la transformación del capital económico y cultural heredado en capital cultural institucionalizado, cuya posesión; simbolizada por el sello de una universidad prestigiosa, opera como moneda de cambio casi automática en el mercado jurídico de élite.

Los patrones de promoción son notablemente diferentes entre los sectores privado y público, aunque la desigualdad existe en ambos. Ibarra et al. [8] señalan que el sector público muestra una mayor presencia de mujeres y graduados de sectores populares en los niveles medio, pero los jueces del Tribunal Constitucional, jueces de tribunales provinciales y los nombramientos en la alta administración pública permanecen dominados por graduados de universidades de élite y familias tradicionales, un patrón también corroborado por Simbaña [18].

La importancia de las redes personales y del acceso a prácticas no remuneradas (o con remuneración simbólica) como verdaderos filtros de selección se repite de manera consistente a lo largo de los estudios de corte cualitativo, revelando que tales experiencias; a menudo reservadas a quienes pueden permitirse trabajar sin salario, funcionan como señales de pertenencia a determinados círculos sociales y como requisito implícito para ingresar a los despachos y posiciones de mayor prestigio. Matamoros [11] y Espinoza [5] pone de relieve que los titulados provenientes de entornos socioeconómicos humildes o zonas rurales casi nunca disponen de los contactos familiares ni del nivel adecuado ni de los medios económicos que les permitan sostener períodos prolongados de prácticas sin remuneración en firmas de reconocido prestigio; un requisito que, en la práctica, se ha consolidado como puerta de entrada prácticamente ineludible hacia los segmentos mejor remunerados y más valorados de la profesión jurídica.

Los efectos interseccionales resultan particularmente evidentes al examinar de forma combinada el género y el prestigio de la universidad de origen, revelando que las desventajas asociadas a ser mujer se agravan de manera notable cuando la titulación procede de instituciones de menor rango, mientras que el "plus" que otorga una facultad elitista tiende a beneficiar en mayor medida a los varones que a las mujeres. Meneses y Arias [12] y Peñarreta [16] aunque obtener el título en una universidad de élite atenúa, pero no suprime; tanto la brecha retributiva por género como los retrasos en el ascenso, persiste una clara desigualdad. Las mujeres egresadas de instituciones de élite progresan en sus carreras con mayor rapidez que los varones provenientes de universidades de menor prestigio; sin embargo, lo hacen a un ritmo sensiblemente más lento que los hombres que comparten con ellas el mismo origen institucional privilegiado, lo que pone de manifiesto la existencia de una jerarquía combinada de privilegios y penalizaciones en la que género y capital institucional se entrecruzan de forma decisiva.

A lo largo de los últimos años, los trabajos bajo escrutinio han señalado el funcionamiento del sistema legal ecuatoriano como uno de los sistemas sociales más efectivos en la reproducción de la desigualdad. El proceso de auto reproducción de clases, el prestigio universitario mediado por el credencialismo, la



discriminación étnico-racial estructural y las sanciones de género persistentes dan lugar a los mercados profesionales más estratificados del país. Aunque desde el año 2008 se han implementado un número limitado de enmiendas legales positivas y la introducción de acciones afirmativas, principalmente en el sector público, los cambios legales y políticos no han logrado transformar significativamente la distribución de oportunidades en el sector privado de la economía, que institucionalmente sigue monopolizando las posiciones más lucrativas y simbólicamente más reconocidas.

#### 4. Conclusiones

La revisión sistemática pone de manifiesto que, en el contexto ecuatoriano, tanto el ingreso como la progresión en la carrera jurídica se encuentran fuertemente determinados por el origen socioeconómico del profesional. Esta sección ilumina las inequidades presentes en el mercado laboral para abogados. La inequidad en el mercado laboral resulta de las grandes inequidades en el mundo. Establece un mecanismo de sistema de reproducción para los estratos sociales superiores. Existe un gran mercado de clases sociales para la educación superior. Los estratos sociales superiores tienen un acceso más fácil a la educación de clase social superior. Tales abogados entran al mercado mucho más fácilmente y permanecen. También tienen salarios más altos. En contraste con aquellos de clases sociales superiores, las personas de clases sociales más bajas tienen peores barreras de entrada al mercado laboral. También permanecen en ocupaciones de mercado más bajas y tienen menor estabilidad laboral.

Las desigualdades de género y étnico-racial no operan de forma aislada, sino que se superponen y potencian las ya existentes por clase social, generando desventajas acumulativas de especial intensidad. A pesar del proceso de feminización sostenida de las aulas de Derecho y de los principios constitucionales de igualdad, las abogadas continúan notablemente infrarrepresentadas en las cúspides del poder judicial y en las sociedades de los grandes despachos, enfrentan ritmos de promoción más lentos y persisten diferencias retributivas significativas respecto a sus colegas varones. Por su parte, los profesionales indígenas y afroecuatorianos experimentan formas de exclusión todavía más severas: la discriminación se manifiesta tanto en las puertas de entrada al mercado laboral como a lo largo de toda la trayectoria, dando lugar a su casi total ausencia en los espacios de mayor prestigio y remuneración de la profesión jurídica nacional.

Si hablamos del sector público y del privado, uno de los pocos aspectos en los que coinciden es en el mantenimiento de privilegios. En el sector privado, en los estratos corporativos y en los altos niveles del sistema judicial, el acceso a los niveles superiores de la jerarquía es, en la mayor parte de los casos, predispuesto a las relaciones familiares, prácticas de trabajo no remunerados y afiliaciones a círculos de elite, siendo estos, mecanismos de exclusión que sistemáticamente bloquean el ingreso a la jerarquía de quienes poseen escasos recursos económicos y sociales. En el sector público, a pesar de que hay un mayor acceso de mujeres y de personas de clase media a los niveles intermedios, en los niveles de máxima decisión se encuentran en su mayoría graduados de las más capitalizadas y dominantes clases sociales.

El prestigio institucional de la universidad de egreso se consolida como el predictor institucional más poderoso de los resultados profesionales a largo plazo dentro del campo jurídico ecuatoriano. El hecho de haber cursado estudios en el reducido grupo de facultades tradicionalmente vinculadas a las élites incrementa de forma sustancial las probabilidades de ascenso acelerado, ingresos significativamente superiores a lo largo de toda la carrera y acceso privilegiado a los espacios de mayor poder e influencia, con independencia de las calificaciones académicas personales. De esta forma, el título universitario; y sobre



todo el sello de una institución de élite, se convierte en el mecanismo legítimo por excelencia para transmutar el capital social y económico heredado.

### Recomendaciones:

Incorporar los hallazgos de esta revisión en el diseño y evaluación de políticas públicas sobre acceso a la justicia y regulación profesional. Los organismos estatales responsables de la educación jurídica y administración de justicia, en particular el Consejo de la Judicatura y los organismos reguladores de la educación superior, deberían establecer mecanismos de acción afirmativa y criterios de selección transparentes que contrarresten activamente los efectos de clase, género y origen étnico identificados.

Considerando la enorme actividad profesional que desarrollan los abogados, resulta indispensable establecer un estudio longitudinal, en este caso, al menos una década, en la que se integren antecedentes cuantitativos sobre el seguimiento de la trayectoria laboral de los abogados que se incorporan en el estudio, los cuales deben ser analizados de forma cualitativa en relación a los procesos de contratación y promoción en estudios de abogados, departamentos de derecho privado, y en la administración pública, en especial en los cargos de jueces. Esta franja de estudio permitiría, en gran medida, evaluar con la profundidad que requiere el impacto de las reformas que se han incorporado a la legislación en los últimos años como los concursos de méritos, regulaciones de paridad, y el establecimiento de cuotas, entre otras, y sobre todo, la identificación de las deseos informal y las prácticas discrecionales que, silenciosamente, se han sumado en la legislación y que se sustraen de los parámetros que se utilizan para medir la práctica de la abogacía.

Es necesario motivar a las Facultades de Derecho, en especial a las de mayor tradición y prestigio, para que adopten una responsabilidad institucional proactiva en la formulación de programas de inclusión efectiva, como la implementación de prácticas profesionales obligatorias y remuneradas, el establecimiento de sistemas de tutorías estructuradas dirigidas a estudiantes de primera generación y el diseño de programas de acompañamiento o niveles para egresados de sectores rurales o de etnias históricamente marginadas. De implementarse con tal diseño y rigurosamente monitorizados, estos criterios podrían transformar significativamente la actividad de la Abogacía.

## 5. Referencias

- [1]. Bravo, J., & Párraga, L. (2024). La desigualdad laboral y deserción académica en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Revista Ehquidad*, XV(23), 45-72. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0002>
- [2]. Castillo, N., & Cañizares, F. (2025). *Desafíos laborales de los jóvenes universitarios en Guayaquil: Un Análisis sobre requerimientos de empresas*. Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/30371/1/UPS-GT006367.pdf>
- [3]. Catanzariti, M. (2024). Law as social science or humanity? Some notes on “academic determinism”. *Oñati Socio-Legal Series Journal*, XIV(2), 554-574. <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.1731>



- [4]. Cuadrado, R., & Vallejo, J. (2025). Vulneración de los derechos de los servidores públicos en los nombramientos provisionales en Ecuador. *Revista Esprint*, IV(1), 5-16. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.90>
- [5]. Espinoza, J. (2025). *Violación del derecho constitucional a la seguridad laboral con la compra de renunciaciones forzadas en el Decreto Ejecutivo No. 813 en Ecuador*. Universidad de Cuenca. <https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6ec85df8-fe86-475c-bda5-7ac6c2e5bc04/content>
- [6]. González, G., Tovar, M., & Vargas, J. (2022). La intersección implica el conocimiento de las instituciones educativas, el mercado laboral y los graduados de las instituciones educativas. Un enfoque exploratorio. *Revista Andina de Educación*, VI(1), 215-243. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.2>
- [7]. Heinz, J., & Laumann, E. (1982). Urban lawyers: The new social structure of the bar. *Journal of the American Academy of Law and Society*, IV(1), 23-86.
- [8]. Ibarra, O., Guarnizo, S., Castro, D., & Mendoza, K. (2025). Pre-professional internships are a significant opportunity for job placement for students of the University of Guayaquil. *Revista Dominio de las Ciencias*, XI(4), 560-577. <https://doi.org/10.23857/dc.v11i4.4574>
- [9]. Leal, Y., Muñoz, L., Ortega, G., Parada, J., & León, A. (2021). Las prácticas jurídicas como medio de acceso de los ciudadanos a la administración de justicia. *Revista Civilizar*, XXI(41), 45-76. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2021.2a04>
- [10]. Martin, J. (1984). The concept of law and social theory. *Oxford Journal of Legal Studies*, II(2), 155-180. <https://doi.org/10.1093/ojls/2.2.155>
- [11]. Matamoros, D. (2023). Temporary Contracts: The Institutional Need Versus the Right to Stability of Public Servants in Ecuador. *Revista Ciencia Latina*, VII(5), 10859-10883. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i5.11516](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.11516)
- [12]. Meneses, J., & Arias, A. (2025). *The right to equal pay in the city of Ibarra, Ecuador: Analysis of public policies, 2023-2024*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/723dccc9-911d-4d71-b1d5-2e0a6542e4cd/content>
- [13]. Ortiz, M. (2024). *Análisis de la constitucionalidad, la legalidad y efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales*. Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/5331/1/Ortiz%20Mikaela.pdf>
- [14]. Pachanoa, A., & Molina, M. (2022). Gender discrimination in the workplace in Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, V(1), 179-185. <https://doi.org/10.1024/563.v5i1.587>



- [15]. Paredes, O. (2021). *La discriminación laboral juvenil en el Ecuador y la afectación del derecho fundamental al trabajo*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16457/1/T-UCSG-POS-MDC-209.pdf>
- [16]. Peñarreta, S. (2023). *El uso poco ético de contratos de servicios profesionales como medio para crear relaciones laborales ficticias y su efecto en los derechos de los trabajadores en la ley ecuatoriana*. Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/13890/1/19413.pdf>
- [17]. Ren, J. (2024). The Role of Law Under the Social Structure. *Journal of Education Humanities and Social Sciences*, XI(42), 710-725. <https://doi.org/10.54097/a5535h97>
- [18]. Simbaña, Á. (2022). *The human right of Ecuadorian public servants to receive fair and equitable remuneration, in the context of the 2016-2020 austerity measures*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- [19]. Suárez, D., Palma, C., Santana, N., & Hernández, V. (2023). Violation of labor law in cases of unjustified dismissals in priority care cases. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, IV(1), 100-127. <https://doi.org/10.62574/jaqypd77>
- [20]. Yasar, M., & Jafari, M. (2023). Legal Education and Social Responsibility: A Qualitative Inquiry into Law Students' Perspectives. *Journal of Interdisciplinary Studies in Society, Law and Politics*, II(4), 32-39. <https://doi.org/10.61838/kman.isslp.2.4.6>

